

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, persaingan yang semakin kompetitif suatu hal yang tidak dapat dipungkiri. Tingginya tingkat persaingan membuat organisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing. Era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, juga mendorong organisasi untuk berinovasi dalam mengembangkan produk-produk baru dan masuk kedalam pasar yang semakin terbuka. Faktor tersebut dapat mendorong organisasi untuk melakukan berbagai perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh organisasi dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi jika perubahan tersebut terencana dan dikelola dengan baik.

Perubahan itu sendiri pada dasarnya berasal dari peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tujuan, mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai

kepuasan kerja, stres dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era globalisasi ini salah satu tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak terlepas dari peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal pemeliharaan hubungan yang serasi dan dapat dipahami dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan kompensasi yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami konflik kerja dengan karyawan lainnya yang mengalami ketidaksepakatan pendapat dengan rekan kerjanya, maka dari itu karyawan dapat mengalami stres yang dapat berkembang menjadi karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi di atas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tujuan keseluruhan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui orang atau karyawan (Armstrong, 2006).

Menurut (Handoko, 2001 dalam Afrizal dkk.2014) stres kerja adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itu dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu sendiri.

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stress tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan yang keterkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melakukan kajian dengan variabel stress kerja.

Menurut (Hasibun, 2003 dalam Trijoni dkk, 2014) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja. Disamping itu menurut (Robbins, 2003 dalam Tumewu dkk, 2014) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi dengan lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian yang timbul antara harapan seseorang dan imbalan yang diberikan setelah melaksanakan pekerjaan. Kepuasan terjadi terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Kepuasan ataupun ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan.

PT. Sri Rejeki Isman Textile merupakan perusahaan textile dengan konsep manufacturing yang terintegrasi dalam satu kawasan serta terbesar di kawasan Asia Tenggara dengan mesin modern. Perusahaan ini memiliki banyak tenaga kerja yang terlatih dan terdidik, tenaga kerja dalam perusahaan ini menjaga kualitas produksi yang dihasilkan dengan selalu mengedepankan mutu produksinya. Dengan meningkatkan semangat dalam perusahaan tersebut, harus ada peningkatan dorongan kepuasan yang selalu dijalankan dengan baik untuk menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus mampu memenuhi semua kewajiban yang dijanjikan kepada karyawan, agar karyawan tidak merasa terjadi pelanggaran kontrak yang akan berakibat pada hasil kerja karyawan.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi berhasil dengan adanya Stress kerja dan kepuasan kerja akan berpengaruh pada perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul :
 “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAAN KARYAWAN PT. SRI REJEKI ISMAN TEXTILE SUKOHARJO.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian sebagai berikut :

Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan di PT. Sri Rejeki Isman Textil ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan karyawan PT.Sri Rejeki Isman Textil Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori mengenai stress kerja dan kepuasan kerja serta untuk mengungkapkan faktor-faktor

dalam kepuasan kerja karyawan dan dapat dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya, khususnya di bidang yang sesuai.

2. Manfaat Praktis :

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi PT. Sri Rejeki Isman Textil dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta mutu kepuasan kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman isi dari skripsi maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan skripsi ini terbagi dalam bab yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori yang meliputi pengertian stres kerja dan kepuasan kerja karyawan serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan, tinjauan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dari pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum dari perusahaan PT. Sritek Rejeki Isman Textile, struktur organisasi, proses analisa terhadap data yang ada, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.